

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang biasa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi, berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Suatu perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai keunggulan, baik keunggulan untuk bersaing dengan organisasi lain maupun untuk dapat tetap mempertahankan perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung dari peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat di pengaruhi oleh kinerja individu karyawannya.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan menempuh berbagai cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan pemberian motivasi kerja. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh

pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi dan motivasi kerja pada dasarnya adalah hak karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung agar kontribusi para karyawan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan agar dapat berjalan sesuai harapan.

Kompensasi merupakan bagian dari integral untuk berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia yang turut serta dalam menentukan keberhasilan manajemen perusahaan secara keseluruhan, utamanya dalam mengantarkan karyawan mencapai tingkat kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, diperlukan berbagai pandangan dan pemahaman tentang konsep kompensasi dalam kerangka manajemen sumber daya manusia, utamanya berdasarkan hasil kajian ilmiah yang dilakukan oleh pakar dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Dalam hubungannya dengan peningkatan kesejahteraan hidup para pegawai, suatu organisasi harus secara efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima pegawai.

Kompensasi merupakan “istilah luas berkaitan dengan imbalan-imbalan keuangan (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi (Akbar, 2015 : 28) . Kompensasi akan mempunyai arti berbeda bagi orang yang berbeda. Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak. Akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi organisasi. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik

sumberdaya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya.

Kompensasi yang berasal dari perusahaan tempat seorang bekerja adalah bentuk kontribusi dari perusahaan, selain menciptakan hubungan antar perusahaan kompensasi juga dapat menentukan taraf atau kelas sosial seseorang. Apabila seorang pegawai swasta bekerja dengan kompensasi *financial* yang sangat memuaskan dengan sendirinya taraf sosial dan gaya hidup orang tersebut akan berubah, tetapi jika kompensasi yang berasal dari perusahaan tempat dia bekerja sangatlah minim, juga akan berdampak pada gaya hidup seseorang.

Tingkat adanya hubungan baik antara perusahaan terhadap karyawannya dilihat dari berapa kompensasi yang diberikan terhadap karyawan. Selain gaji juga ada yang dinamakan insentif, bonus tahunan dan *reward*. Dengan mengukur tingkatan tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, dapat meningkatkan hasil produksi yang maksimal dengan bertujuan untuk mendapatkan laba perusahaan.

Selain dari kompensasi yang bersal dari perusahaan adapula motivasi kerja atau dorongan semangat kerja yang pada dasarnya kurang atau bahkan tidak diberikan perusahaan dengan contoh seperti jenjang karir dan mempermanenkan seorang karyawan tersebut. Akan tetapi semua hal tersebut dapat membuat karyawan tersebut menjadi mempunyai pemikiran bahwa dirinya sangatlah berguna dan bermanfaat bagi perusahaan.

Faktor penentu kinerja yang juga bersumber dari dalam diri karyawan adalah adanya keinginan yang kuat untuk mau bekerja secara optimal yang dalam

hal ini diimplementasikan dalam bentuk motivasi kerja karyawan. Motivasi berasal dari kata “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan, motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya (Akbar, 2015 : 35). Dalam hal ini motivasi tersebut lebih banyak membicarakan tentang bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dalam memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Karena motivasi kerja tersebut muncul dari dalam diri karyawan, tentunya untuk memotivasi karyawan tersebut haruslah disadari bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginan dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya.

Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Tetapi motivasi yang paling baik adalah dari diri sendiri karena dilakukan tanpa paksaan dan setiap individu memiliki motivasi yang berbeda untuk mencapai tujuannya.

Suatu motivasi dapat dikatakan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan yang muncul dalam diri seseorang agar mencapai suatu hal yang ingin diraih. Motivasi akan diarahkan ke arah tujuan-tujuan yang dapat muncul dalam kondisi sadar atau dalam kondisi di bawah sadar. Motivasi merupakan suatu bentuk tekanan yang berasal dari diri seseorang yang terdapat suatu tujuan penting apakah itu demi sebuah tujuan sendiri atau tujuan bersama. Sama halnya didalam

sebuah perusahaan, motivasi karyawan mempunyai tujuan yang sadar, yaitu untuk apa motivasi dibutuhkan pada saat bekerja diperusahaan tersebut.

Dorongan berupa semangat kerja yang disampaikan oleh perusahaan sangatlah mempengaruhi kinerja kerja karyawan tersebut, dan adanya dorongan motivasi kerja bahwa perusahaan juga menginginkan para pegawai juga memberikan kontribusi terhadap perusahaan berupa hasil kerja yang maksimal, dan dengan demikian perusahaan dan para karyawan dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama.

Berkembang atau tidaknya sebuah perusahaan industry tergantung dari pelaku yang membuat perusahaan itu berkembang, apabila motivasi dan dorongan semangat kerja yang diberikan perusahaan kurang dapat memacu semangat karyawan akan otomatis membuat kinerja karyawan tidak maksimal, hal ini juga dapat menyebabkan melemahnya produktivitas perusahaan, lambat berkembang, dan bahkan perusahaan tersebut akan kalah dalam persaingan dengan perusahaan lain. Banyak permasalahan yang membuat perusahaan enggan member motivasi, yaitu ketidakpercayaan perusahaan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi setiap perusahaan ingin menguasai pasar dan harus memberikan motivasi yang maksimal sebagai penunjang kinerja karyawan.

Kinerja pada dasarnya merupakan sesuatu hal bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan berbeda dalam mengerjakan tugasnya, dan dengan meningkatkan kinerja berarti meningkatkan mutu dan standar perusahaan (Setiawan, 2016 : 27). Ketika kinerja karyawan meningkat, hal ini akan menyebabkan efektivitas organisasi. Tingginya tingkat kinerja

individu pada suatu organisasi menunjukkan apa yang dilakukan oleh individu tersebut telah sesuai dengan yang terprogramkan (Hartantio, 2013 : 10). Dengan demikian semakin menguasai seorang karyawan terhadap pola kerja yang dia kerjakan diperusahaan tersebut, semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut, dan dengan adanya dorongan faktor kompensasi beserta motivasi kerja yang bersama-sama menunjang meningkatnya kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Rinai, 2014 : 98). Kinerja dari karyawan yang semakin baik maka akan membuat perusahaan lebih mudah untuk mencapai tujuannya sedangkan semakin menurunnya kinerja karyawan akan membuat perusahaan semakin sulit dalam mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka berdasarkan tugas keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Thaief, 2015 : 25). Kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak atau besarnya kontribusi yang diberikan ke organisasi atau perusahaan tersebut

Selanjutnya dengan mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja, mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan, mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri, mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut, melakukan rencana tindakan tersebut, melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum, bahkan memulai dari awal apabila hal tersebut perlu dilakukan, karyawan

tentu saja harus meningkatkan kinerja mereka, agar dampak terhadap perusahaannya adalah perkembangan yang signifikan.

PT CESCO merupakan perusahaan yang sedang berkembang pesat di dunia industri migas yang mempunyai tujuan sebagai perusahaan yang unggul dalam menyediakan bahan bakar kelautan, bahan petrokimia dan barang konstruksi, serta dalam industri umum lainnya dengan proses kerja yang sudah terstandarisasi dan juga sudah menyelesaikan proyek-proyek besar yang akan dilampirkan. PT CESCO juga mempunyai karyawan yang mencapai hingga 270 anggota karyawan diberbagai divisi, yaitu sebagai berikut,

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan PT Cesco

No.	DIVISI	JUMLAH KARYAWAN
1	Company Man/Woman	5
2	Rig Superintendent	10
3	Barge Engineer	20
4	Cief Engineer	15
5	Toolpusher	10
6	Driller	25
7	Safety Officer	15
8	Assistant Driller	15
9	Pumpman	25
10	Derrickman	30
11	Roughneck	25
12	Deck Foreman	35
13	Crane Opertator	40
TOTAL KARYAWAN CESCO		270

(Sumber : HRD (Data Karyawa PT CESCO, 2017))

Tabel 1.2 Tabel Project Target CS,SS PT CESCO

Bulan-2017	Tracking Actual Work	Target		EPA (Evaluation Per Act)
Januari	Carbon Steel	300Cs	300Cs	Finish
Februari	Stainless Steel	250Ss	180Ss	Pending
Maret	Carbon Steel	250Cs	250Cs	Finish

(Sumber : HRD (Data Karyawan PT CESCO, 2017))

Data diatas adalah data hasil pembuatan dua macam pipa proyek yang terbuat dari carbon steel dan stainless steel dari bulan januari sampai maret 2017. Dari data diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT CESCO pada saat proses kerja ada yang tidak mencapai target, dapat dilihat dibulan februari terdapat perpanjangan waktu untuk menyelesaikan target yang sudah ditentukan.

Permasalahan mengenai kompensasi karyawan yang tidak sebanding dengan tugas setiap karyawan, dan kurangnya timbal balik dari segi materi antara tuntutan perusahaan terhadap penghasilan yang didapat karyawan dapat membuat semangat kerja karyawan menurun, dapat membuat penurunan kualitas kerja karyawan. Selain permasalahan mengenai kompensasi, permasalahan kurangnya motivasi atau dorongan semangat kerja, juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Para karyawan akan dapat mengalami yang namanya kekurangan gairah semangat kerja, dan akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan adalah ujung tombak dari perkembangan perusahaan. Permasalahan mengenai kurangnya kinerja sering dihadapi perusahaan-perusahaan, permasalahan itu bersumber dari kurangnya perhatian dari pihak

perusahaan terhadap setiap karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut, sehingga permasalahan yang lainnya adalah kompensasi dan kurangnya motivasi kerja dapat berdampak pada pertumbuhan perusahaan. Sehingga setiap perencanaan perusahaan yang dibentuk dari awal tidak dapat mencapai hasil yang diharapkan, maka dari itu hubungan antara perusahaan dan karyawan harus dibentuk, harus dibangun, agar terjadi kesinambungan yang baik dan dapat mencapai hasil yang maksimal.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan PT CESCO dapat bekerjasama dan lebih memperhatikan para karyawan yang bekerja, sehingga harapan yang ingin dicapai perusahaan dapat terlaksana, dan permasalahan mengenai kurangnya perhatian akan kompensasi terhadap karyawan dan kurangnya motivasi kerja dapat diperbaiki dan otomatis akan berdampak pada kinerja karyawan serta meningkatnya produktivitas perusahaan serta perusahaan tersebut mampu bersaing dan tetap menjadi perusahaan yang unggul di dunia industri migas dengan perusahaan lain, dan demikian saya sebagai peneliti mengambil judul penelitian yaitu Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Cesco Offshore & Engineering.

1.2. Identifikasi Masalah

Dalam latar belakang masalah yang dikemukakan, peneliti mengidentifikasi masalah yang terjadi sebagai berikut:

1. Kompensasi yang diterima karyawan tidak sebanding dengan proses kerja yang dijalankan.

2. Biaya hidup yang semakin meningkat tidak sebanding dengan kompensasi yang didapatkan.
3. Tidak adanya dorongan motivasi dari perusahaan kepada karyawan sehingga hasil kerja yang kurang maksimal.
4. Berkurangnya tingkat kinerja karyawan sehingga pertumbuhan perusahaan menjadi lambat.
5. Karyawan mengalami penurunan gairah semangat kerja.

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT Cesco Offshore Engineering.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut.

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Cesco Offshore Engineering ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Cesco Offshore Engineering ?
3. Apakah Kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Cesco Offshore Engineering ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah.

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Cesco Offshore Engineering.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Cesco Offshore Engineering.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Cesco Offshore Engineering

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian yang peneliti lakukan ini diharapkan memberikan manfaat kepada pihak, khususnya bagi peneliti sendiri, bagi PT Cesco Offshore Engineering, bagi pihak akademis dan pihak lainnya. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Manfaat teoritis
 - a. Menambah ilmu pengetahuan tentang kompensasi, motivasi dan kinerja seorang pegawai.
 - b. Agar memahami pentingnya tiga poin penting yang akan dipakai dalam dunia kerja yaitu kompensasi, motivasi, dan kinerja pegawai.

2. Manfaat praktis

a. Bagi pihak perusahaan

Dan harapan peneliti juga manfaat penelitian ini bagi perusahaan Cesco Batam dapat menjadikan kerjasama yang baik antara perusahaan terhadap para pegawai di perusahaan itu.

b. Bagi Universitas Putera Batam

Selain itu manfaat untuk mahasiswa khususnya Universitas Putera Batam adalah dapat menjadi referensi atau sumber, baik untuk penulisan proposal berikutnya maupun bekerja di media massa lainnya.